

# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO, Lima Este**

## **INFORME DE TESIS**

**“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL  
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
EMBLEMÁTICA N° 1182 EL BOSQUE – UGEL 05 SAN JUAN DE  
LURIGANCHO, 2012”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

### **AUTORES:**

**BACH. PEDRO ABEL PUENTE AVELLANEDA**

**BACH. PAULINO GUTIERREZ HERNANDEZ**

### **ASESOR:**

**MG. OSCAR SALAS QUINTOS**

**LIMA - PERÚ**

**2013**

**TÍTULO.**

**“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N°  
1182 EL BOSQUE- UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2012”**

## **DEDICATORIA**

A nuestras familias, por impulsarnos  
en la realización de nuestros sueños

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo,  
por su generosa oferta profesional.

A nuestros maestros,  
por sus valiosas orientaciones.

## **PRESENTACIÓN**

Presentamos respetuosamente este trabajo de investigación titulado **“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 1182 EL BOSQUE- UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2012”** a los Señores Miembros del Jurado, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Educación.

Consta de 4 capítulos, el primero relacionado con el problema de investigación; el segundo, con el marco teórico; el tercero, con la metodología; el cuarto, con los resultados, las conclusiones y sugerencias.

Este trabajo no es, de ninguna forma, fácil, por el contrario requiere de ciertas condiciones que la pedagogía y la metodología de investigación premune al docente; así mismo el contar con el asesoramiento de los maestros de la Universidad, los aportes teóricos de diversos autores sobre el tema y el interés por conocer el problema y buscar la forma de solucionarlo, nos fueron las fuerzas que nos impulsaron a los resultados que prueban nuestra hipótesis.

La gestión ha sido analizada desde distintos ángulos, en esta oportunidad tratamos de determinar su relación con el clima organizacional, haciendo uso de estadígrafos como el alfa de Cronbach (para establecer la confiabilidad de los instrumentos), Rho de Spearman (para el grado de correlación), cuyos resultados servirán de base para proponer sugerencias e introducir cambios o mejoras sustantivas en aspectos relacionados con el manejo de recursos materiales, tecnológicos, financieros y gestión del talento humano liderados por los directores.

**LOS AUTORES**

<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>Página</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>III</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>IV</b>
<b>Presentación</b>	<b>V</b>
<b>Índice</b>	<b>VII</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>IX</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>X</b>
<b>Resumen</b>	<b>XI</b>
<b>Abstract</b>	<b>XII</b>
<b>Introducción</b>	<b>XIII</b>
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación.	19
1.4 Limitaciones del estudio	20
1.5 Antecedentes.	21
1.6 Objetivos	24
1.6.1 Objetivo General	24
1.6.2 Objetivos Específicos	25
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>26</b>
2.1 Contexto y naturaleza de la investigación	27
2.2 Bases teóricas de la gestión administrativa	27
2.2.1 Gestión	27
2.2.2 Características de la gestión	30
2.2.3 Modelos de gestión	31
2.2.4 Estándares de gestión escolar.	35
2.2.5 Dimensiones de la gestión educativa descentralizada	40
2.2.6 Gestión Administrativa	41
La gestión de los procedimientos administrativos	42
Dimensiones	47
La gestión administrativa y económica en el procedimiento administrativo	64
2.2.7 La administración	65
Elementos de la administración	

Características de la administración	67
Importancia de la administración	68
Principios administrativos de Fayol	69
Funciones de la administración	71
Organizar, gestionar y administrar la I.E	72
2.2.8 El director como gerente en la gestión administrativa	73
Habilidades	74
Funciones	74
2.3 Clima Organizacional	77
2.3.1 Definición	77
2.3.2 Teoría de clima organizacional de Likert	79
Tipos de clima organizacional de Likert	80
2.3.3 Características del clima organizacional	87
2.3.4 Cultura Organizacional	89
2.3.5 Dimensiones	90
Comunicación	94
Conflicto	97
Compromiso organizacional	99
Motivación	101
Innovación	104
2.6 Definición de Términos Básicos	106
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	112
3.1.1 Hipótesis general	112
3.1.2 Hipótesis específicas	112
3.2 Variables	113
3.2.1 Gestión Administrativa	115
3.2.2 Clima Organizacional	115
3.3 Metodología	117
3.3.1 Diseño	117
3.3.2 Tipo de estudio	117
3.4 Población y muestra	119
3.5 Método de investigación	120
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	120
3.7 Métodos de Análisis de datos	123
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1 Descripción	127
4.2 Discusión	137
<b>CONCLUSIONES</b>	145
<b>SUGERENCIAS</b>	147
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	148
<b>ANEXOS</b>	151

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Modelos comunicacionales	34
Tabla 2: Herramientas para la gestión de documentación	44
Tabla 3: Objetivos organizacionales y Objetivos individual	48
Tabla 4: Socios de la organización	49
Tabla 5: ¿Recursos o socios de la organización?	50
Tabla 6: Principales procesos de gestión del talento humano	53
Tabla 7: Características del clima de tipo autoritario explotador	82
Tabla 8: Características del clima de tipo paternalista	83
Tabla 9: Características del clima de tipo participativo consultivo	85
Tabla 10: Características del clima de tipo participativo en grupo	86
Tabla 11: Diferencia entre clima y cultura organizacional	90
Tabla 12: Ejemplo de factores de motivación e higiene	104
Tabla 13: Gestión administrativa: dimensiones e indicadores	114
Tabla 14: Clima organizacional: dimensiones e indicadores	115
Tabla 15: Distribución de la muestra	119
Tabla 16: Distribución de la población	120
Tabla 17: Resumen del proceso de los casos	121
Tabla 18: Estadísticos de fiabilidad	122
Tabla 19: Resumen del procesamiento de los datos	123
Tabla 20: Estadísticos de fiabilidad	123
Tabla 21: Manejo de recursos económicos	127
Tabla 22: Manejo de recursos humanos	128
Tabla 23: Procesos de tiempo, seguridad, higiene y control de la Información	129
Tabla 24: Cumplimiento de normatividad y supervisión de funciones	130
Tabla 25: Gestión administrativa	131
Tabla 26: Comunicación cooperativa y confort	132



Tabla 27: Compromiso innovador y liderazgo	133
Tabla 28: Recompensa y toma de decisiones	134
Tabla 29: Clima organizacional	135
Tabla 30: Gestión administrativa y clima organizacional	136
Tabla 31: Correlaciones entre gestión administrativa. y clima organizacional	138
Tabla 32: Correlación entre manejo de recursos económicos y clima Organizacional	139
Tabla 33: Correlación entre manejo de recursos humanos y clima Organizacional	140
Tabla 34: Correlación entre procesos técnicos de tiempo, seguridad , Higiene y control de la información	141
Tabla 35: Correlación entre cumplimiento de la normatividad y clima Organizacional	142

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pagina
Figura 1: Distintas maneras de definir gestión	29
Figura 2: Tipos de gestión	34
Figura 3: Componentes del modelo de autogestión	36
Figura 4: Gestion administrativa	121
Figura 5: Clima organizacional	123
Figura 6: Nivel de manejo de recursos económicos en la I.E. EL Bosque de S.J.L. expresada en porcentajes.	128
Figura 7: Nivel de manejo de recursos humanos en la I.E. EL Bosque de S.J.L. expresada en porcentajes.	129
Figura 8: Nivel de manejo de procesos técnicos de tiempo, seguridad e higiene y de control de información en la I.E. EL Bosque de S.J.L. expresada en porcentajes.	130
Figura 9: Niveles porcentuales de cumplimiento de la normatividad y supervisión de funciones en la I.E. El Bosque S.J.L.	131
Figura 10: <i>Niveles porcentuales de cumplimiento de la Gestión administrativa de la I.E. El Bosque S.J.L.</i>	132
Figura 11: Niveles porcentuales de comunicación cooperativa y confort en la I.E. El Bosque S.J.L.	133
Figura 12: Niveles porcentuales de compromiso innovador y liderazgo en la I.E. El Bosque S.J.L.	134
Figura 13: Niveles de manejo de recompensa y toma de decisiones expresados en porcentaje en la I.E. El Bosque S.J.L.	135
Figura 14: <i>Niveles de manejo del Clima organizacional expresados en porcentaje en la I.E. El Bosque S.J.L</i>	136
Figura 15: <i>Niveles de manejo expresados en porcentaje de la relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la I.E. El Bosque S.J.L</i>	137

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional percibidos por los docentes de la I.E. “El Bosque” N° 1182.

Se empleó el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó una muestra probabilística de 86 sujetos. Los instrumentos de recolección de datos empleados fueron cuestionarios con escala tipo Likert, uno para la variable gestión administrativa y otro para el clima organizacional. Se realizó el análisis psicométrico para ambos instrumentos obteniéndose confiabilidad y validez satisfactoria con el alfa de Cronbach; para validar nuestras hipótesis se empleó la Rho de Spearman.

Los datos analizados con el Rho de Spearman, por tratarse de variables cualitativas, reportan un  $r = 0,085$  (donde  $p < 0,05$ ) lo que indica que no hay relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 1182 “El Bosque”, distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Se tiene un nivel de significancia de 0,435 el mismo que está fuera del valor permitido (0,05) por lo que se acepta la hipótesis nula, en el sentido siguiente: No existe relación directa ni significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática N° 1182 “El Bosque” del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL N° 05, año 2012.

### Palabras clave:

Clima institucional	Gestión del talento humano
Gestión	Liderazgo
Organización	Motivación
Gestión administrativa	Recursos

## ABSTRACT

This research aimed to establish the degree of relationship between the administrative and organizational climate perceived by teachers of the IE "The Forest" N ° 1182.

We employed nonexperimental correlational descriptive. We used a random sample of 86 subjects. The instruments of data collection were used Likert scale questionnaires, one for the variable for administrative and other organizational climate. Psychometric analysis was performed for both instruments yield satisfactory reliability and validity with Cronbach's alpha, to validate our hypothesis we used the Spearman Rho.

Data analyzed with Spearman's Rho, for being qualitative variables, reported an  $r = 0.085$  (where  $p < 0.05$ ) indicating that there is no statistically significant relationship between the administrative and organizational climate in the Educational Institution N ° 1182 "The Forest" district of San Juan de Lurigancho, belonging to Local Education Management Unit No. 05. It has a significance level of 0.435 it is outside the permissible value (0.05) so that the null hypothesis is accepted, in the following sense: There is no significant relationship between the administrative and organizational climate Flagship Educational Institution 1182 "The Forest" district of San Juan de Lurigancho, UGEL N ° 05, 2012.

### Keywords:

Institutional climate

Human talent management

Management

Leadership

Organization

Motivation

Administrative management.

Resources

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación que se origina como secuencia de los estudios de la Maestría en la UCV nos ha llevado a tratar de develar una problemática del quehacer educativo del distrito de S. J. Lurigancho, conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una determinada I.E.

Para concretar este trabajo hemos contado con la asesoría permanente del docente del curso a quien expresamos nuestra gratitud por introducirnos en el intricado mundo de la ciencia, que nos permitió entender que el método científico no tiene un camino lineal y que cada investigador puede tomar caminos que pueden ser incluso discordantes con la de otros investigadores, pero que nos llevará a descubrir soluciones a los problemas que se nos presentan ya en el campo social u en otros.

Nuestro trabajo consta de cuatro partes; la primera se ocupa del problema de investigación, la misma que se sustrae de la realidad en la que nos desenvolvemos cotidianamente, permitiéndonos identificar tanto el problema general como los específicos y en el camino los antecedentes y limitaciones para el estudio a partir de reconocer los objetivos de la misma..

La segunda parte comprende el marco teórico para la que hemos de contextualizar y definir la naturaleza de la investigación así como los sustentos teóricos tanto de lo que significa la gestión administrativa en sí, que es nuestra principal preocupación, al igual que el clima organizacional, y a partir de cuyos aportes nos permitirá dilucidar la problemática.

La tercera parte nos permite abordar el marco metodológico en la que planteamos nuestras hipótesis general y específicas, así como la definición de las variables desde el punto de vista conceptual y operacional, en esta parte tocamos también la metodología pertinente al trabajo, como también el tipo de estudio y diseño; así como la población y la muestra al igual que las

técnicas, instrumentos y métodos de análisis de datos, que nos permitieron, no sólo seguir la secuencia científica, sino sobre todo, validar nuestra hipótesis. La cuarta parte está constituida por los resultados y las conclusiones, que efectivamente son coherentes con nuestros objetivos.